Iratxe Berriozabal Camacho.
16.02.96

INTELIGENCIA y PERSONALIDAD

OBJETIVOS:

- Ser capaces de definir las conductas inteligentes, llegando a identificarlas en el hombre.
- Ser capaces de comprender el significado de la "inteligencia" como constructo para a través de ella llegar a diferenciar a las personas segùn las técnicas expuestas en el temario.

- Ser capaces de definir la personalidad como constructo.
- Ser capaces de diferenciar las teorías de la personalidad, definiendo cada una de ellas.
- Ser capaces de diferenciar los diferentes métodos de estudio de la personalidad, definiendo el más adecuado para cada momento.

CONTENIDOS:

I.- INTELIGENCIA

1.- INTRODUCCIÓN

2.- LAS CONDUCTAS INTELIGENTES

2.1.- En el animal.
2.1.1.- Conductas simbólicas.
2.1.2.- Generalización simbólica.
2.1.3.- "Insight" ó intuición.
2.2.- En el hombre.
2.2.1.- Formación e integración de conceptos.
2.2.2.- Elementos.

3.- LA INTELIGENCIA.

3.1.- ¿Qué es inteligencia?.
3.1.1.- Inteligencia como aptitud global.
3.1.2.- Inteligencia como razonamiento abstracto.
3.1.3.- Inteligencia práctica ó concreta.
3.2.- Pruebas iniciales de Binet y Simon.
3.3.- Inteligencia y aptitudes.
3.3.1.- Aptitudes mentales primarias.
3.3.2.- Otras aptitudes.
3.4.- Medida de la inteligencia y de las aptitudes.
3.4.1.- Unidades de medida.
3.4.2.- Los principales test de inteligencia.
3.5.- Evolución de la inteligencia y de las aptitudes.

II.- PERSONALIDAD

1.- DEFINICION:

2.- TEORIAS DE LA PERSONALIDAD:

2.1.- Teoría psicodinámica: El psicoanálisis de Freud.

2.2.- Teoría fenomenológica: El marco de referencia centrado en el cliente de Carl Rogers.

2.3.- Teoría cognoscitiva: Los constructos personales de Georges A. Kelly.

2.4.- Teoría analítico-factorial: Los rasgos de Raymond B. Cattell.

2.5.- Teoría del aprendizaje: Enfoques conductistas.

3.- METODO DE ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD:

3.1.- Métodos proyectivos.

3.2.- Métodos subjetivos.

3.3.- Métodos psicométricos.

3.4.- Métodos objetivos.

4.-LA PERSONALIDAD EN LA ORGANIZACION.

1.- INTRODUCCIÓN

Cuando aparece una vacante en la estructura de personal de las empresas y se plantea realizar una selección, lo que vamos a hacer con ella, tal y como el término indica, es "seleccionar", "distinguir", en definitiva, "diferenciar" de entre los varios candidatos a aquel que estimamos más adecuado a los requisitos del puesto.

Cuando en la empresa realizamos un inventario de puestos de trabajo y de personas y asignamos a cada persona un puesto, las diferenciamos con objeto de adecuar a cada persona al puesto de trabajo que le sea más afín por sus características.

En ambos casos y en otros muchos que se plantean diariamente en la gestión de Recursos Humanos tenemos que diferenciar a las personas. Ahora bien, ¿cómo hacerlo con criterios objetivos, sin discriminar a nadie?.

Los primeros intentos para lograr esto se dieron a través del análisis y medición de la inteligencia, ya que se observó que este factor: el nivel de inteligencia, llegaba a diferenciar a las personas.

Vamos a profundizar en él.

2.- LAS CONDUCTAS INTELIGENTES

Dada la dificultad para definir propiamente la inteligencia vamos a hacer aproximaciones sucesivas hacia la explicación y definición concreta de inteligencia.

En psicología es comùn discutir si los animales son seres inteligentes ó no y si lo son en que se manifiesta esa inteligencia.

Por nuestra parte, en el hombre si que podemos apreciar la utilización de conceptos abstractos y el razonamiento como formas eficaces para resolver problemas.

Vamos a ver entonces en que difieren la conducta animal y la del hombre.

2.1.- En el animal.

2.1.1.- Conducta simbólica.

El animal se ha comprobado que es capaz de desencadenar una conducta aùn cuando el estímulo no esté presente. Es decir, ha sido capaz de simbolizar el estímulo.

Por ej.: Se colocó una rata ante tres cajas, de la cuales una se iluminaba. Se le enseñó a la rata a dirigirse a la caja que se encendía. Una vez que aprendió, la luz se encendía y antes de que llegase la rata se apagaba, a la vez que se retenía a la rata en el sitio donde estuviese. Después de unos segundos se le soltaba y se dirigía siempre a la caja que se había iluminado.

El animal, así pues, es capaz de utilizar indicios que no están presentes en el medio en el momento del comportamiento. Pero estos indicios ó símbolos corresponden a una situación particular. En el hombre el símbolo es abstracto, es decir, corresponde no a un objeto ó a una situación precisa, sino a una clase de objetos ó de situaciones. Hay generalización simbólica.

2.1.2.- Generalización simbólica.

En el estudio del aprendizaje en el animal, se ha demostrado la posibilidad de generalización simbólica.

Se colocó a un gato ante dos cajas, una tenía delante un círculo y la otra un triángulo. Cada vez que se acercaba al triángulo recibía alimento. Después se puso un triángulo más grande y de otro color y el gato siguió acercándose a él. Había sido capaz de GENERALIZAR EL ESTIMULO.

Sin embargo, a través de otros experimentos se demostró que el animal es incapaz de superar el estadio de la generalización del estímulo para alcanzar la formación de conceptos abstractos y aplicarlos a situaciones nuevas. No es capaz de aplicar los símbolos más que a situaciones que guarden una estrecha semejanza con la situación inicial.

2.1.3.- "Insight" ó intuición.

Se trata de determinar si el animal es capaz de dar solución a problemas nuevos sin el método del ensayo y error ("insight").

También a través de experimentos se demostró que el animal no llega a la solución más que a condición de poseer un cierto aprendizaje de los elementos de la solución final.

La conducta inteligente consiste en la integración de las experiencias pasadas y en su utilización en la solución de problemas nuevos sin el método de ensayo y error ("insight"). El animal es capaz de insight, pero está limitado por la necesidad de haber vivido anteriormente experiencias concretas con los objetos y situaciones que debe organizar, mientras que el hombre tiene la facultad de integrarlas en conceptos abstractos.

2.2.- En el hombre.

2.2.1.- Formación e integración de los conceptos.

El elemento más característico de la conducta inteligente en el hombre es la aptitud para la formación e integración de los conceptos.

Ahora bien, también como característica importante, el ser humano, los hombres, difieren bastante entre sí tanto en su aptitud para formar conceptos como en el método que emplean para llegar a ellos.

Vamos a ver cómo y por qué se producen estas diferencias.

a) La lógica de los conceptos: Un concepto puede ser definido como una CATEGORIA. Existen dos variedades:

1) CLASES DE IDENTIDAD: La luna entendemos que es el mismo concepto independientemente que esté de color plateado en cuarto creciente ó totalmente roja en período de luna llena.
2) CLASES DE EQUIVALENCIA: Diferentes elementos son considerados como equivalentes para una determinada finalidad. Manzanas, peras y melocotones son frutas. Coste, precio y margen son conceptos de la contabilidad analítica, por ejemplo.

Formamos las clases discriminando ciertos atributos de los objetos ó de los acontecimientos, y utilizándolos como base para la clasificación.

b) Formación de categorías conjuntivas: El hombre construye categorías conjuntivas (presencia simultánea de varios atributos), para lo cual debe tomar cierto nùmero de decisiones.

Supongamos un nuevo gerente que llega a una empresa. Allí le dicen que existen una serie de ratios que son importantes y que afectan a la rentabilidad de la empresa. El gerente deberá descubrir qué hace importantes a esos ratios, qué combinaciones en el resultado de esos ratios es la más adecuada,....

El gerente debe adquirir informaciones, conservarlas, formular hipótesis sobre la combinación de atributos (es decir, tomar decisiones) y después modificar su hipótesis cuando nuevos hechos contradicen las primeros. El conjunto de todas estas operaciones es una ESTRATEGIA que debe permitir:

- Alcanzar la finalidad con un nº mínimo de informaciones.
- Alcanzarla con certidumbre, reduciendo al mínimo el esfuerzo de la memoria.
- Llegar al menor nº posible de categorías falsas.

Las estrategias posibles para obtener este resultado son diversas, segùn las condiciones precisas del problema.

c) Pensamiento conceptual y lenguaje: Si bien es posible demostrar la existencia de conceptos no verbalizados, el lenguaje permite al pensamiento integraciones de conceptos que sin él serían imposibles.

2.2.2.- Elementos que intervienen en las conductas inteligentes en el hombre:

2.2.2.1.- El aprendizaje.

En la apreciación del nivel intelectual hay que tener en cuenta el aprendizaje al que se ha sometido al sujeto. El hombre también aprende conductas inteligentes y, por tanto, hay que tenerlo en consideración, por ejemplo, a la hora de seleccionar para la empresa y pasar unas pruebas de inteligencia hay que discriminar si unos buenos resultados en esas pruebas

se pueden deber a un proceso de aprendizaje (repetición muy frecuente de las mismas pruebas).

2.2.2.2.- Motivación y actitudes.

Las conductas inteligentes pueden tener su origen y estar motivadas por el logro, el alcance de una determinada finalidad. Este grado de motivación tendrá su influencia en el desencadenamiento ó no de estas conductas inteligentes.

3.- LA INTELIGENCIA.

Como hemos visto las conductas intelectuales son numerosas, de naturaleza diversa y varían segùn el objetivo que se propongan y el nivel de desarrollo del sujeto en el que se las observa. La idea de que el conjunto de estas conductas obedece a un factor comùn se ha impuesto desde hace mucho tiempo. ¿ Cómo definir este factor comùn ?.

3.1.- ¿ Qué es la inteligencia ?.

Segùn Binet, el primero que introdujo este concepto, "la inteligencia es una capacidad mental general", subyacente a un gran nùmero de funciones diferentes.

Weschler en 1.958 la definió como "la suma ó capacidad global del individuo para actuar de un modo provisto de finalidad, para pensar racionalmente y para tratar de enfrentarse de un modo eficaz con su medio ambiente".

Otros psicólogos creen también que la inteligencia no es simplemente una capacidad unitaria ó global. Algunos como Guilford, Thorndike ó Thurstone sostienen que la inteligencia es realmente un conjunto de cierto número de diferentes capacidades independientes, a las que llamamos aptitudes.

En cualquier caso, en psicología no se entiende la inteligencia como algo innato ó biológico como se puede entender en el lenguaje popular. En psicología, la inteligencia es una capacidad que refleja tanto el potencial biológico como su experiencia ó su entrenamiento desde el momento del nacimiento.

Así pués, la inteligencia como concepto es algo controvertido y no existe una definición unitaria. De esta manera, al hablar de inteligencia nos podemos estar refiriendo a tres cosas distintas:

3.1.1.- Inteligencia como aptitud global.

Siguen este criterio, entre otros, Binet, Terman y Weschler, los cuales conciben a la inteligencia como una suma de las aptitudes mentales que hacen que la respuesta que se da ante una situación sea correcta. Efectivamente, para estos autores, la inteligencia viene a ser un sumatorio de razonamiento abstracto, comprensión verbal, aptitud numérica, aptitud

espacial, fluidez verbal, etc.. La potencia que dan todas estas aptitudes, sería la potencia intelectual.

3.1.2.- Inteligencia como razonamiento abstracto.

La equiparación de la inteligencia a razonamiento, procede del análisis factorial que encontró un factor que se denominó G, que al intentar aislarlo de los demás factores dió con que éste constituía la auténtica inteligencia. En este sentido se manifiestan autores como Thurstone, Raven, etc.

3.1.3.- Inteligencia práctica ó concreta.

Frente al razonamiento abstracto, es decir, frente a la capacidad de análisis y síntesis, ha ido apareciendo el concepto de inteligencia concreta ó práctica, aùn no muy bien estudiado, pero que parece referirse segùn Bonardell, a la capacidad para resolver situaciones concretas que no exigen un gran nivel de abstracción. Se podría equiparar, hasta cierto punto, con el sentido común.

Esta distinción que acabamos de hacer del concepto de inteligencia no es sólo teórico. Al contrario, en la empresa es fundamental ante una selección, por ejemplo, decidir si el trabajo exige una fuerte abstracción (por ej., pruebas de Raven, una fuerte concreción (Bonardell) ó una utilización conjunta de las aptitudes intelectuales(Binet).

3.2.- Pruebas iniciales de Binet y Simon.

Binet fue el primero que comenzó a trabajar sobre el concepto de inteligencia tal y como hoy lo conocemos.

El se convenció rápidamente de que la inteligencia no consiste en cierto género de capacidades discretas y unitarias. Observó que los niños inteligentes eran superiores en lo que se refiere a memoria, vocabulario y aritmética, e inversamente, observó que los niños torpes eran inferiores en ejecución en todas estas pruebas.

Binet creía además que la inteligencia no difiere cualitativamente (es mejor ó peor) entre los individuos, sino que se revela por diferencias cuantitativas (se posee un grado mayor ó menor de inteligencia).

Binet creyó descubrir también que la capacidad intelectual, aumenta con la edad hasta cierto punto, llega a determinado nivel y se detiene en él, y finalmente en el individuo de mayor edad este nivel declina.

A raíz de esto, Binet habló del cociente intelectual (IQ) como una unidad de medida de la inteligencia. El IQ pone en relación la edad mental de la persona y la edad cronológica.

En realidad, Binet determinó una serie de capacidades que se debían poseer en cada edad cronológica. En base a esto surge el concepto de IQ. Un concepto que hay que manejar con cuidado, ya que las escalas de IQ son diferentes para cada prueba, y sin embargo, en el

lenguaje vulgar se utilizan indistintamente. Además de que puede variar con el tiempo, sobre todo, en niños.

El IQ es un tipo de puntuación stándard que nos dice cuán inferior ó cuán superior a su grupo de edad es la capacidad mental de un individuo dado. Con la prueba Stanford-Binet sabemos que 68% de los niños sometidos a la prueba tienen IQ entre 84 y 116 y que el 95% entre 68 y 132.

3.3.- Inteligencia y aptitudes.

Como acabamos de ver las aptitudes son disposiciones para efectuar tareas particulares con una mayor ó menor eficacia. En la concepción factorial corresponden a los factores específicos. El empleo de los test mentales permite medir las aptitudes de una persona y en un plano más general, precisar la estructura de las aptitudes.

3.3.1.- Aptitudes mentales primarias.

Aparecieron como consecuencia del análisis factorial y se refieren a diversas actividades del intelecto que han sido aisladas.

Se pueden citar entre ellas:

* Aptitud verbal, que tiene una dicotomía de comprensión verbal y de fluidez verbal. La primera relacionada con la capacidad para comprender lo dicho con palabras, la segunda con la capacidad para dar a conocer por palabras nuestro pensamiento.

* Aptitud numérica, se refiere a la capacidad para comprender razonamientos de tipo matemático y operar con nùmeros. Tiene un factor de aptitud de razonamiento numérico y otro operacional.

* Aptitud espacial, se refiere a la percepción de las relaciones espaciales geométricas ó fijas y a la capacidad de visión en el espacio.

3.3.2.- Otras aptitudes.

Además de estas aptitudes que hemos llamado primarias existen otras como:

* Memoria: Capacidad para retener datos ó formas.

* Comprensión mecánica: La capacidad de comprensión e imaginación del funcionamiento y combinación de diversos elementos mecánicos.

3.4.- Medida de la inteligencia y de las aptitudes.

La inteligencia y las aptitudes se miden con la ayuda de test mentales que tienen un valor predictivo respecto del posible rendimiento de las personas en su futuro profesional.

3.4.1.- Unidades de medida.

En la medida de la inteligencia se utilizan tres tipos de unidades de medida:

3.4.1.1.- Edad mental y cociente intelectual.

Ya hemos hablado anteriormente de él. Es una unidad de medida que no nos interesa en el ámbito laboral. Se utilizan estos conceptos en psicología infantil.

3.4.1.2.- Centiles.

A través de estudios estadísticos se determina un centil 50 como media del factor que queremos medir. Por encima del centil 50 el sujeto está por encima de su grupo de referencia. Por debajo estará por debajo de su grupo de referencia.

3.4.1.3.- Desviación stándard ó desviación tipo.

A partir de la distribución de las notas de un grupo de muestra, se calcula la media y la desviación tipo de los resultados.

Se indica la situación del sujeto por su distancia en desviación tipo a partir de la media. Por ejemplo, en la escala de inteligencia de Wechsler, la media es de 100 y la desviación tipo de 15. Si un sujeto obtiene la puntuación 115, significa que se sitùa, en la distribución, a una desviación tipo por encima de la media de los resultados.

3.4.2.- Los principales test de inteligencia.

Los test de inteligencia suelen utilizarse como instrumentos de "criba" preliminar para dar paso después a test de aptitudes, en las pruebas de selección de personal.

Existen una gran variedad de escalas de inteligencia y de test de aptitudes.

3.4.2.1.- Niños.

En el ámbito de selección profesional es muy raro pasar escalas de inteligencia cuyo resultado va a ser un valor de IQ. Estas escalas de inteligencia se utilizan, sobre todo, en la psicología infantil y escolar. Las más conocidas son:

- Escala Stanford - Binet.
- Escala Wechsler.
- Escala Gesell.

3.4.2.2.- Adultos.

Tampoco son muy utilizados en selección profesional los test de inteligencia general. Se utilizan sobre todo para estudiantes que acaban de terminar sus estudios y van a realizar su primera inserción profesional. Algunos de los más utilizados son:

- Test de Matrices progresivas de Raven.
- Factor " G " de Cattell.

3.4.2.3.- Aptitudes.

Estos son los más utilizados en la selección profesional ya que buscamos en este caso las aptitudes concretas que son necesarias en cada puesto de trabajo.

Como ya he señalado con anterioridad y sobre todo para el caso de pruebas masivas se utilizan los test del factor general " G " como "criba" preliminar para pasar después a utilizar estos test de aptitudes.

Algunos ejemplos pueden ser:

- **D.A.T.**: Test de Aptitudes Diferenciales. Mide las aptitudes, razonamiento verbal, aptitud numérica, razonamiento abstracto, relaciones espaciales, razonamiento mecánico, rapidez y precisión perceptivas y uso del lenguaje. Se pueden utilizar conjunta ó separadamente. Es una batería de test de aptitud mùltiple.
- **G.C.T.**: Test de Aptitudes administrativas y burocráticas.
- **Mac Quarrie**: Test de Aptitudes mecánicas.

Estas dos últimos son test de aptitudes especiales.

3.5.- Evolución de la inteligencia y de las aptitudes.

Aunque ya se ha señalado antes conviene recalcar que el empleo de los test mentales ha venido a poner en evidencia la evolución de la inteligencia y de las aptitudes en función de la edad. Ya lo hemos visto en la gráfica interior que se comprueba un aumento de los resultados desde el nacimiento hasta las 20-25 años, y después un descenso lento en el adulto.

De cualquier modo, la edad a la que se alcanzan el máximo de rendimiento y la rapidez del descenso varían segùn el test considerado, y segùn cual sea la aptitud que estemos considerando.

Además de la diferencia en el decrecimiento de las aptitudes, su estructura se va modificando con la edad.

1.- DEFINICION DE LA PERSONALIDAD

El concepto de personalidad es muy "inconcreto", ya que con esta palabra se significan conceptos diferentes, no todos ellos científicos. No es lo mismo decir que un hombre ó una mujer "tienen una personalidad muy fuerte", que "su personalidad es normal" ó que "tiene defectos".

En cualquier caso, la personalidad es un tema que interesa mucho a la psicología aplicada a la empresa, ya que si bien es verdad que la adaptación del individuo al trabajo está dada en gran parte por las aptitudes, también lo es que la personalidad está modulando constantemente el rendimiento aptitudinal y la adaptación del hombre con el grupo de trabajo y con el trabajo mismo.

Pero además la personalidad plantea problemas para la psicología industrial ya que, como veremos, existen unas dificultades grandes para detectarla y medirla además de presentar una variabilidad en el tiempo.

Dentro de la psicología no se ha llegado a una opinión unitaria de lo que es la personalidad. Cada teoría pone el acento en uno u otro aspecto. Nosotros utilizaremos una expresada por Lawrence Pervin: "La personalidad representa a las propiedades **estructurales y dinámicas** de un individuo ó individuos, tal como éstas se reflejan en sus respuestas características a las situaciones". Con otras palabras, el término personalidad hace alusión a aquellas propiedades permanentes de los individuos que tienden a diferenciarlos de los demás.

2.- TEORIAS DE LA PERSONALIDAD

2.1. Teoría psicodinámica: el psicoanálisis de Freud.

S. Freud nació en Austria en 1856. Estudió medicina y se especializó en neurología. Se dedicó a la clínica, siendo su teoría y sus métodos totalmente terapeùticos, dedicados a curar enfermedades mentales. Murió en 1939. Los estudiosos de la obra de Freud coinciden en que la vida personal de Freud y los factores históricos con ella relacionados (Era Victoriana, 1ª Guerra Mundial, antisemitismo), jugaron un papel importante en la formulación ùltima de su teoría.

No estudiaremos la obra de Freud completa sino que nos vamos a fijar, en exclusiva, en su teoría de la personalidad. la 1ª dos elementos.

ESTRUCTURA: Dos TÓPICAS

¿ Cuáles son las unidades estructurales empleadas por la teoría psicoanalítica en su explicación de la conducta humana?.

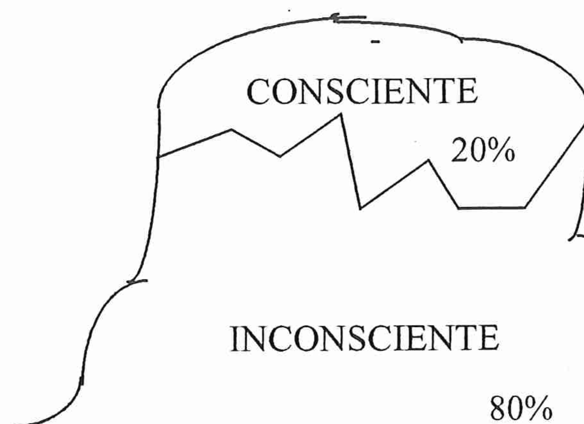
Segùn la teoría psicoanalítica, la vida psíquica puede ser dividida de acuerdo con el grado de concienciación de los fenómenos en los siguientes términos:

- Consciente, ó fenómenos que podemos conocer en un momento dado.

1ª TÓPICA.

- Preconsciente, ó fenómenos capaces de ser conocidos si se les presta la debida atención.
- Inconsciente, fenómenos que se escapan a la conciencia, y no pueden penetrar en ella más que en circunstancias muy especiales.

El concepto psicoanalítico del inconsciente sugiere que una porción significativa de nuestra conducta, quizá la mayor parte de la misma, está determinada por fuerzas inconscientes, y que la mayor parte de nuestra energía está dedicada a la tarea, ó bien de encontrar expresiones aceptables de las ideas inconscientes, ó bien de retenerlas en el inconsciente.



Freud trata de entrar en el inconsciente.
Técnicas:
- interpretación de los sueños
- diván.

2ª TÓPICA

En 1923, Freud elaboró un modelo estructural más formal. La visión estructural de la teoría psicoanalítica es definida por los conceptos del "Ello", "Yo" y "Superyo", los cuales se refieren a distintos aspectos del funcionamiento humano:

→ permanente desea cosas.

- "Ello", representa el sustrato biológico del hombre, la fuente de toda la energía de los impulsos. Esta energía reside en los instintos de vida y muerte, ó instintos sexual y agresivo. El "ELLO" es demandante, agresivo, irracional, egoísta, narcisista, omnipotente.

→ es el "no" del ello.

- "Superyo", representa el aspecto moral de nuestro funcionamiento, contiene los ideales por los cuales luchamos y los castigos que esperamos cuando hemos transgredido nuestro código ético. Esta estructura controla la conducta conforme a las normas de la sociedad.

→ regula los 2 anteriores.

- "Yo", el "yo" busca la realidad. Actùa conforme al principio de realidad. Su función es dar expresión y satisfacción a los deseos del "Ello" de acuerdo con la realidad y las exigencias del "Superyo". DESARROLLO PERSONAL (los 1º 6 años): ORAL, ANAL, FÁLICA; en ellos la persona va madurando.

Hay que dejar claro que estos términos no son más que conceptualizaciones de los fenómenos. Aunque el lenguaje es pintoresco y concreto, hay que evitar cosificar los conceptos. Ninguno de estos conceptos se puede identificar con una estructura real.

* las personas variamos en el nivel de tolerancia q. damos al ELLO. y en la fuerza del SUPERYO.

DESARROLLO:

En base a estas estructuras Freud explica la formación y configuración de la personalidad en base al desarrollo que cada persona experimenta. El lo explica a través de una serie de etapas, cada una de las cuales tiene su influencia en la personalidad. De hecho mantienen que la personalidad se construirá segùn cual haya sido ó cómo haya sido el paso por cada una de estas etapas. El las llamó oral, anal y fálica o genital.

Sirvan estos breves retazos para enmarcar la teoría de la personalidad en Freud. Suficiente, si se ha comprendido, para no perder de vista nuestro auténtico objetivo en la empresa relativo a la personalidad: DETECTARLA y MEDIRLA.

2.2.- Teoría fenomenológica: el marco de referencia centrado en el cliente: Carl Rogers.

Esta teoría destaca la tendencia humana hacia la superación y la realización del yo.

ESTRUCTURA:

El concepto estructural clave de la teoría de Rogers es el concepto del "self" ó concepto del sí mismo. Sería el "yo real", la percepción que cada uno tiene de sí mismo.

En relación con el "yo real", surge el concepto del "yo ideal", es decir, lo que cada uno desearía ser. Cuanto más se acercan el "yo real" y el "yo ideal" más satisfecha está la persona.

PROCESO:

El objetivo de Rogers es conseguir llegar a un acuerdo entre el concepto propio del yo, y la experiencia real del individuo. Es decir, objetivizar la percepción que tenemos de nosotros mismos a la experiencia real que hemos vivido: eliminar las posibles distorsiones de nuestro yo debidas a la imperfección de nuestra propia percepción. De lo contrario, el individuo se encuentra en un estado de "incongruencia" cuando experimenta una discrepancia entre su "self" y su experiencia real.

Segùn Rogers, el organismo se esfuerza por ser coherente en sus autopercepciones y por mantener la congruencia entre las percepciones de sí mismo y sus experiencias. Trata de lograr una "autoconsistencia", "congruencia".

2.3.- Teoría congnoscitiva: Los constructos personales de Georges A. Kelly

La teoría de los constructos personales es una teoría del esfuerzo que hace el hombre para conceptualizar (construir) su medio ambiente.

Su presupuesto fundamental es el de que el hombre es un científico. El científico pretende predecir y controlar los fenómenos. Kelly cree que el hombre, exactamente igual, pretende predecir y controlar los fenómenos.

Kelly se apoya en esta visión para considerar al hombre como esencialmente orientado hacia el futuro. Lo que le atormenta al hombre es el futuro y no el pasado.

Segùn Kelly el hombre es libre y está determinado. Es libre para realizar sus construcciones pero una vez construídas se ve determinado, atado por ellas.

ESTRUCTURA:

El concepto estructural clave de la teoría de Kelly es el constructo. Un constructo es un modo de construir ó interpretar el mundo. Segùn el autor, la persona es capaz de anticiparse a los hechos construyendo réplicas de los mismos.

Sin constructos, la vida sería caótica. Dado que no hay dos fenómenos exactamente iguales, el hombre realiza ciertas abstracciones construyendo fenómenos semejantes entre sí y distintos de los demás y de este modo, elabora constructos e impone un cierto orden y regularidad a este mundo.

Resumiendo, segùn la teoría de los constructos personales de Georges A. Kelly la Personalidad de un individuo es su sistema de constructos. Toda persona emplea constructos para interpretar el mundo y anticipar acontecimientos. Los constructos empleados por una persona definen su mundo personal. Los constructos utilizados para unos objetos pueden ser utilizados también para otros objetos.

2.4.- Teoría analítico-factorial: Los rasgos de Raymond B. Cattell.

Hasta el momento hemos visto las teorías de Freud, Rogers, y Kelly. Los tres fueron razonablemente sistemáticos en sus observaciones pero ninguno de ellos definió sus conceptos de un modo operativo, no verificaron hipótesis específicas, ni emplearon la medida en sus observaciones. Las tres son teorías clínicas de la personalidad y tienen en comùn que comparten su énfasis en las diferencias individuales y en el funcionamiento global y unitario del organismo.

Para Cattell conseguiremos el conocimiento de la personalidad gracias al modelo del análisis factorial. Cattell considera la personalidad como algo básico para la comprensión de otras áreas más limitadas y especializadas de la psicología como, por ejemplo, la percepción y el aprendizaje.

Cattell distingue tres métodos de estudio de la personalidad: el de las dos variables ó de laboratorio, el método multivariante y el método clínico.

El criticó el uso de los métodos de laboratorio y clínicos y utiliza el método multivariante. El método estadístico empleado en la investigación multivariante es el análisis factorial.

La pregunta a la que se respondió Cattell era la siguiente: ¿Cuáles son los items que obtienen idénticas respuestas en los distintos grupos de personas?. Mediante el empleo de diversas técnicas estadísticas es posible extraer determinados conjuntos ó factores, los cuáles engloban a todos aquellos items que tienen una alta correlación mutua y una relación muy

baja con los integrantes de los otros factores. De acuerdo con la lógica del análisis factorial, tales factores son estructurales naturales y unitarias de la personalidad.

Para Cattell, el elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo. El concepto de rasgo supone una cierta configuración y regularidad de conducta a lo largo del tiempo y de las situaciones.

La fuente de datos que más le gusta a Cattell son los test objetivos. Considera a estos test como situaciones comportamentales en miniatura, en las que el sujeto no es consciente de la relación existente entre su respuesta y la característica de personalidad que se pretende medir.

La meta inicial de Cattell cuando comenzó su investigación fue la obtención de la "esfera de la personalidad". Esfera que él iba a delimitar de acuerdo a los factores ó rasgos que la componían. Finalmente, delimitó esta esfera en torno a 16 factores que él determinó, a través del análisis factorial, como estructuras básicas de la personalidad.

Una vez realizados los análisis factoriales, se obtuvo el "Inventario de los 16 Factores de la personalidad".

Existe en Cattell una clara preferencia por los cuestionarios, particularmente, por los derivados del análisis factorial, tal como el 16 PF.

Por otra parte, Cattell ha expresado también su preocupación por los problemas de las distorsiones voluntarias y del autoengaño en las respuestas a los cuestionarios. Y de hecho, el 16 PF contiene medios para detectar estas posibles distorsiones.

2.5.- Teoría del aprendizaje: enfoques conductistas.

Los conductistas parten del supuesto de que la conducta es aprendida. Como quiera que la personalidad, segùn ellos, es expresada a través de la conducta, concluyen que también la personalidad es aprendida.

En esto coinciden todos los teóricos del aprendizaje ó conductistas: la personalidad es aprendida. Por ello las respuestas diferentes que damos a cada situación para ellos nada tendría que ver con una estructura básica de la personalidad.(Kelly, Freud ó Rogers) ó con unos factores ó rasgos básicos de la personalidad (Cattell).

Para estos autores, esas respuestas se producirían en función del aprendizaje anterior que hayamos tenido y de las diversas características del medio ó situación, diferentes en cada respuesta.

Los principales exponentes de estas teorías son Watson, Skinner, Bandura, Dollard y Miller.

Coinciden con Cattell en la necesidad de buscar métodos objetivos de medida, pero ellos acentùan más la importancia del método experimental como el mejor para formular sus tesis y comprobaciones.

3.- METODOS DE ESTUDIO DE LA PERSONALIDAD

Todas las teorías de la personalidad, las que acabamos de ver, y otras más que también han sido descritas presuponen la existencia de diferencias individuales y la posibilidad de realizar mediciones de las mismas.

Las distintas teorías de la personalidad suelen llevar a técnicas de diagnóstico distintas y a distintas clases de observaciones sobre las personas.

Todos estos procedimientos de obtención de datos llevan consigo los siguientes elementos:

- Una situación (estímulo ó conjunto de estímulos).
- Unas instrucciones dadas al sujeto sobre el modo de responder al estímulo.
- Unas respuestas ó conductas del sujeto.
- La evaluación de esas respuestas.
- La interpretación de los resultados.

Este proceso admite muchas variantes. Por ej., la situación puede ser muy parecida a la vida real ó no; pueden ser interpretaciones abiertas de los resultados ó cerradas de acuerdo a unos baremos estadísticos, etc.

3.1.- Métodos proyectivos.

Estos métodos ó técnicas tienen una relación muy fuerte con las teorías psicodinámicas.

Las principales características de estas técnicas son:

- Insistencia en la libertad del individuo a la hora de escoger su propia respuesta, ó respuestas, de entre un nùmero ilimitado de alternativas (no estructuradas, voluntarias).
- Uso de instrucciones y estímulos que dan pocas normas y pistas para las respuestas.
- Ocultación total ó parcial de los verdaderos propósitos del test.
- Tendencia a interpretaciones clínicas y globales de los datos.

El más conocido de estas técnicas, es el test de Roscharch, elaborado por el psiquiatra suizo del mismo nombre.

Rorschach construyó sus láminas echando borrones de tinta sobre hojas de papel y doblándolas después por la mitad de modo que se formasen formas simétricas y borrosas. Mediante un proceso de ensayo y error conservó aquellas manchas que provocaban respuestas diferentes en los distintos grupos, y eliminó a los restantes. Rorschach experimentó con miles de manchas hasta quedarse con las 10 láminas que actualmente forman el test. El sistema de interpretación y valoración ha avanzado mucho desde Rorschach, pero las intuiciones básicas del autor siguen presentes en todos los sistemas de valoración empleados en la actualidad.

En esta prueba, el examinador pide simplemente al sujeto que observe la lámina y le diga qué es lo que percibe en ella, todo aquello que pudiera parecerse a la misma. La esencia del

mismo radica en la libertad del sujeto para seleccionar los contenidos de su percepción, la localización de los mismos, y los determinantes del percepto. Durante la administración del test el examinador toma nota de todas las respuestas del sujeto. Asimismo anota el lugar de la mancha en donde están localizadas, y los determinantes de las mismas. De esta manera, el examinador puede determinar con mayor precisión el fundamento de las distintas respuestas del sujeto.

En la interpretación del Rorschach se presupone una correspondencia entre la manera de elaborar los perceptos propia de una persona, y el modo como ésta aborda (estructura y organiza) los estímulos de su medio ambiente.

Los partidarios de los test proyectivos insisten en que la riqueza de la personalidad sólo puede ser captada con dichas técnicas. Los estímulos ambiguos de las mismas elicitan respuestas propias y personales del sujeto. Y estas respuestas se suponen ser expresivas de su personalidad.

3.2.- Métodos subjetivos.

En este apartado vamos a incluir a las técnicas de diagnóstico no estructuradas, no disfrazadas y voluntarias.

Las entrevistas directas, no estructuradas, y la autobiografía son las técnicas más típicas de esta categoría.

Las teorías de la personalidad que emplean estas técnicas tienden a insistir mucho en las diferencias individuales. Su énfasis mayor recae sobre el contenido de los informes verbales conscientes, tal y como es expresado por el sujeto. Los datos que interesan al psicólogo son las percepciones, significados y experiencias del sujeto, tal y como éste las describe. Aquello que para él es real, la interpretación de los fenómenos desde su propio marco de referencia, es lo que más importa a la hora de comprender la conducta.

Se pueden distinguir dos clases de entrevistas:

1.-Estandarizadas.Llas preguntas a hacer al sujeto están decididas de antemano, de modo que todos los sujetos reciben las mismas preguntas, en el mismo orden y con las mismas frases.

2.- No estandarizadas. El contenido y el orden de las preguntas depende de las respuestas del sujeto.

La entrevista es una técnica importante para la obtención de información sobre el sujeto. Esta técnica la veremos con un poco más de profundidad cuando hablemos de la selección.

Otra técnica es la "Q de Stphenson". Ha sido empleada para medir el concepto del Sí mismo. El experimentador presenta al sujeto unas tarjetas, cada una de las cuales contiene una frase relativa a alguna característica personal, como por ej. "hace amigos muy fácilmente", "le cuesta mucho manifestar la cólera", ... El sujeto tiene que leer estas frases, cuyo nùmero suele oscilar alrededor de 100, y a continuación distribuirlas en montones conforme al

parecido de las mismas con su persona. El sujeto tiene que distribuirlas en un continuo que va "desde la más parecida a mi persona" hasta la "menos parecida".

Otra técnica, muy unida a la teoría del autor es el "Test del Repertorio de Constructos relativos a Roles" (REP) de Georges Kelly. El examinador le pide que mencione a personas conocidas y que desempeñan unos determinados papeles y que luego seleccione a tres de ellas y responda a la siguiente pregunta ¿Cuál es la característica que es comùn a dos de ellas y que sirve para distinguirlas de la tercera ? Al formular una característica presente en dos personas pero ausente en otra tercera, el sujeto está definiendo una escala bipolar.

Por ej. una joven dice que la característica comùn a su madre y hermana es la de criticar a todo el mundo; la característica distintiva de su novio es la amabilidad. Ha creado la escala hipercrítico / amable. De este modo, se van creando sucesivas escalas ó constructos como los llama Kelly.

3.3.- Métodos Psicométricos.

La técnica más característica es el análisis-factorial. Este se basa en una muestra amplia de items que es pasada a una muestra amplia de sujetos.

Del análisis de estos items se pretende encontrar conjuntos ó factores, cuyos items están muy relacionados entre sí, y no muestran ninguna relación con los restantes factores.

Una vez determinados los items componentes de un factor, éstos son utilizados como escala para medir una característica de la personalidad.

Las teorías psicométricas insisten en el uso de técnicas de medida sofisticadas (de base estadística) a la hora de construir los cuestionarios y elaborar la teoría de la personalidad.

Un ejemplo de esto es el 16 P.F. Este test intenta abarcar, metódica y precisamente, todas las dimensiones principales en las que las personas pueden diferir, de acuerdo con la investigación analítica de los factores básicos.

El examinador pide al sujeto que "dé la primera respuesta natural" que venga a su mente. Aunque entre las categorías de respuestas siempre hay una reservada para la duda, sólo se ha de utilizar cuando resulte imposible elegir entre las otras alternativas. Se insiste a los sujetos para que respondan a todas las preguntas, incluso las que no les atañe a ellos.

Cattell se muestra partidario de utilizar otros test empíricos y objetivos además del cuestionario.

3.4.- Métodos objetivos

Aquí incluimos todos aquellos test cuyas características son las de ser estructurados, puesto que ofrecen al sujeto un nùmero limitado de alternativas posibles, y objetivos, en el sentido de exigir la respuesta correcta.

Los test objetivos tienen una gran relación con la investigación.

El objetivo del psicólogo que utiliza los test objetivos suele ser el de la medida sistemática de algùn aspecto parcial de la personalidad.

El enfoque muestral del diagnóstico implica el análisis de las conductas específicas en términos de las condiciones ambientales que las posibilitan y refuerzan. Unas veces ello supone un período de observación naturalista de la conducta cotidiana del sujeto, mientras que en otras ocasiones cabe establecer condiciones experimentales análogas a las de la vida real.

4.- LA PERSONALIDAD EN LA ORGANIZACION

En el ámbito de la psicología industrial vamos a quedarnos con la idea de que la personalidad viene definida por un conjunto de rasgos ó factores, en línea con lo propugnado por Raymond B. Cattell.

A nosotros **nos** va a **interesar conocer la personalidad para intentar predecir como** ésta **va a influir en la conducta y en el nivel de realización de las aptitudes.** Es decir, el estudio de la personalidad junto con el de la inteligencia, aptitudes de ésta, y el de las competencias necesarias para el desarrollo del puesto nos permitirá predecir con mayor exactitud las posibilidades de adecuación de una persona a un puesto de trabajo y, por consiguiente, intentar predecir su éxito ó fracaso en ese puesto.

En función de la herramienta que vayamos a utilizar en el diagnóstico de la personalidad (16 PF - OPQ u otros), definimos los rasgos que deben estar acentuados para cubrir el puesto de trabajo que tenemos vacante, es decir, definimos el **perfil de personalidad** ideal del puesto de trabajo.

De la comparación de ese perfil ideal del puesto de trabajo con el perfil real que obtenemos de nuestros candidatos veremos cuál de ellos se ajusta mejor a ese perfil ideal.

La personalidad no es algo estático, es variable, aunque hay un momento que incluso en el lenguaje vulgar se denomina como de madurez. En ese momento setiende a decir que tenemos cada uno, una personalidad configurada, aùn cuando algunos de los rasgos puedan variar con nuestra propia evolución personal (Por ej: una persona de tendencia extrovertida a la que se le muere toda su familia en un accidente puede cambiar esa tendencia hacia la introversión).

En general, así como el desarrollo físico y de las aptitudes del hombre puede decirse que está prácticamente terminado a los veinte años, el desarrollo de la personalidad humana tiene un ciclo mucho más largo, ya que se realiza a través de la interacción social.

Son los años, los conocimientos adquiridos, las vivencias y experiencias diarias, las aspiraciones, las atribuciones y responsabilidades, los que van desarrollando y forjando la personalidad de cada pesona.